

重要取組シート

取組項目		ハラスメントを許さない職場環境の整備
現状・課題		<ul style="list-style-type: none"> ■局の職員相談窓口である「Ki・Zu・Kuほっとライン」等の周知を図ってきたが、局職員へは相談しにくいという声がある。 ■職員相談窓口の認知度を向上させるだけでなく、職員が個人で抱え込むことなく気軽に相談することができる職場環境の形成とすべての職員がハラスメントに対する正しい意識の醸成が必要である。 ■ハラスメント相談に限らず、多種多様な相談内容に適切に対応するため、相談員の体制充実とスキルアップが求められている。
取組の内容		<ul style="list-style-type: none"> ■ハラスメントに悩む職員が局相談窓口「Ki・Zu・Kuほっとライン」を活用できるよう周知徹底と相談しやすい環境を整備 ■管理職をはじめ、すべての職員がハラスメントに関する正しい知識を身に着けるための研修を実施 ■人事担当部門において相談への迅速かつ適切に対応するためのスキルの向上
スケジュール	前期 (～7月)	<input type="checkbox"/> 職員相談窓口に関する職員アンケートの実施及び結果分析(～5月) <input type="checkbox"/> 前年度実施のハラスメントに関する職員アンケートの結果分析(～5月) <input type="checkbox"/> 管理監督者向けハラスメント研修の実施(～7月)
	中期 (～11月)	<input type="checkbox"/> 職員相談窓口の充実等に向けての検討(～11月) <input type="checkbox"/> 一般職員向けハラスメント研修の実施(～9月)
	後期 (～3月)	<input type="checkbox"/> 相談員のスキルアップに向けた外部研修受講(～12月) <input type="checkbox"/> 職員相談窓口の充実等に向けての検討結果の遂行等(～3月)
	次年度以降	<input type="checkbox"/> ハラスメント研修の実施(～9月)
進捗の状況	前期 (～7月)	<input type="checkbox"/> 相談窓口に関する局独自の職員アンケートの実施及び結果分析(6～7月) <input type="checkbox"/> 前年度実施のハラスメントに関する職員アンケートの結果分析(4月) <input type="checkbox"/> 管理監督者向けハラスメント防止研修の実施(7月) <input type="checkbox"/> 相談対応を行う職員のスキルアップに向けた外部研修受講(6月)
	中期 (～11月)	<input type="checkbox"/> 所属長による課長補佐級以下全職員に向けてのハラスメント防止に係る伝達研修及びグループワークの実施(8月) <input type="checkbox"/> 所属長によるハラスメント根絶宣言の実施(8月) <input type="checkbox"/> 管理職と職員との信頼関係の構築・組織活性化を目的とした1on1ミーティングの実施(10月～) <input type="checkbox"/> 職場での不安や疑問等に対して、誰もが相談しやすい相談体制の充実(管理者ほっとラインの創設)(10月～) <input type="checkbox"/> 業務全般の相談を可能とする「SENPAIほっとライン」の運用開始(11月～)
	後期 (～3月)	<input type="checkbox"/> 1on1ミーティングの令和6年度第2クール(1月～3月)の実施 <input type="checkbox"/> 「Ki・Zu・Kuほっとライン」、「管理者ほっとライン」、「SENPAIほっとライン」、外部相談窓口を、メールや局内広報で周知(～3月)

2025 堺市基本計画	該当する 施策	—	
	寄与する KPI	—	
未来都市計画 堺市SDGs	最も貢献する SDGsのゴール	ゴール番号 8	働きがいも 経済成長も
	寄与する KPI	—	
		目標値 (2025 年度)	
		—	